



DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – ŽÁDNÁ VÝPOVĚĚ DOHODOU

RICHARD W. FETTER

Podle ustanovení § 49 odst. 1 zákoníku práce dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Podle § 49 odst. 2 zákoníku práce dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná. Absence dovětky „jinak je neplatná“ však vůbec neznamená, že by s nedodržením písemné formy dohody nebyla spojena její neplatnost, tedy že by snad bylo přípustné uzavírat dohodu o rozvázání pracovního poměru jinak než písemně, třeba i ústně nebo mlčky, tzv. konkludentně.

Stejně tak není v § 49 odst. 2 zákoníku práce ani dodatek „jinak se k ní nepřihlíží“ (jako např. u výpovědi). Ústní dohoda tak není nicotná, ale neplatná. Proto ústně (nikoli písemně) uzavřená dohoda o skončení pracovního poměru nepředstavuje zdánlivé právní jednání, ale **právní jednání relativně neplatné**, tj. neplatnosti se může dovolat pouze ten, na jehož ochranu je neplatnost právního jednání zákonem stanovena. O neplatnosti právního jednání musí rozhodnout soud. Neplatnost ústní dohody může dotčená smluvní strana (účastník) pracovního poměru uplatňovat u soudu podle ustanovení § 69 zákoníku práce, neboť k relativní neplatnosti soud přihlíží jen na návrh.

Neplatnost ústní dohody o rozvázání pracovního poměru může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Pokud by žaloba na neplatnost ústní dohody nebyla podána ve stanovené lhůtě, pak i tato dohoda bude znamenat rozvázání (skončení) pracovního poměru. V případě neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako v případě neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem. Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nesmí.

K ukončení pracovního poměru dohodou je třeba písemného (a souhlasného) projevu vůle obou stran – účastníků pracovního poměru (zaměstnance i zaměstnavatele) – ukončit pracovněprávní vztah. (Ukončení pracovního poměru přitom může navrhnout jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.)

Podle § 49 odst. 3 zákoníku práce každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

Dohodou je možno ukončit pracovní poměr kdykoliv – i tehdy, je-li jinak vyloučené, aby skončil na základě výpovědi dané zaměstnavatelem nebo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem či zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve zkušební době.

Dohodou o rozvázání pracovního poměru lze samozřejmě ukončit pracovní poměr sjednaný na dobu určitou i neurčitou.

„VÝPOVĚĎ DOHODOU“ JE NESMYSL

Dohoda o rozvázání pracovního poměru, jako dvoustranný právní úkon, vzniká, střetnou-li se dva souhlasné projevy vůle směřující k témuž cíli – k rozvázání pracovního vztahu mezi tím, kdo činí návrh na uzavření dohody (ofertu), a druhou stranou právního vztahu, která ofertu akceptuje. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je uzavřena, jsou-li dány její podstatné náležitosti – ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že jejich pracovní poměr končí určitým dnem.

V praxi (zejména zaměstnanci) občas užívaný pojem „výpověď dohodou“ je naprostý nesmysl. Ten, kdo jej použije, má většinou na mysli dohodu o rozvázání pracovního poměru, resp. přijetí návrhu dohody druhou stranou (popřípadě doručení výpovědi z pracovního poměru druhé straně). Nic takového jako výpověď dohodou neexistuje. Výpověď je jednostranný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru a dohoda o skončení pracovního poměru je dvoustranný právní úkon vedoucí k rozvázání pracovního poměru. Zvláště zaměstnanci pak také mnohdy v praxi vycházejí z chybného předpokladu, že na žádost o uzavření dohody (na návrh dohody) o rozvázání pracovního poměru nemusí druhá strana (zaměstnavatel) odpovídat a že pak pracovní poměr končí v navrženém termínu. Jestliže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že navrhuje ukončení pracovního poměru k určitému dni, a uvede v žádosti požadovaný termín odpovědi, není dohoda uzavřena, pokud zaměstnavatel v navrženém termínu neodpoví a nevyсловí s návrhem dohody souhlas. (Žádost o uzavření dohody – návrh dohody – o rozvázání pracovního poměru pak nelze posoudit ani jako výpověď, leda by takový přípis obsahoval klauzuli, že nedojde-li do určitého data k přijetí návrhu, nechť je písemnost považována za výpověď.)

K uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru tedy nedojde, jestliže účastník, kterému je návrh předložen, jej odmítne nebo na něj nebude vůbec reagovat. Dohoda rovněž není uzavřena, pokud je návrh přijat opožděně, nebo požaduje-li druhý účastník změny; v tomto druhém případě jde o nový návrh předložený účastníkem, který požaduje změny v původním návrhu dohody.

V návrhu dohody je tedy vhodné stanovit lhůtu k jeho přijetí, aby se předešlo případným pozdějším komplikacím. Není-li lhůta stanovena, je druhý účastník pracovního vztahu povinen návrh přijmout ihned, jednají-li účastníci přímo, jinak bez zbytečného odkladu.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru nemusí být na jedné listině, ale může mít podobu návrhu na jedné a přijetí návrhu na druhé listině.

Z judikatury: *„Navrhne-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec druhému účastníku uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, aniž by určil lhůtu k přijetí návrhu, je třeba návrh – byl-li učiněn jinak než přímo –, přijmout bez zbytečného odkladu. Bez zbytečného odkladu je návrh přijat ve lhůtě, která druhému účastníku s ohledem na všechny okolnosti případu umožňuje, aby se s náležitou znalostí věci rozhodl o tom, zda požadavek na rozvázání pracovního poměru dohodou přijme. Návrh přijatý se zbytečným odkladem představuje opožděnou akceptaci; takové přijetí se považuje za nový návrh a k uzavření dohody jím nedojde.“* (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2869/2007, ze dne 12. 6. 2008)





Nejvyšší soud ČR v uvedeném sporném případě uzavřel, že „z toho, že žalovaná přijala žalobcův návrh na dohodu o rozvázání pracovního poměru ještě v den, v němž měl podle návrhu skončit pracovní poměr účastníků, nelze úspěšně dovozovat včasnost akceptace“. Žalovaná zaměstnavatelka převzala žalobcův (zaměstnancův) návrh na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru ke dni 28. února 2005 dne 20. ledna 2005 a přijala jej (přijetí návrhu bylo žalobci doručeno) právě až dne 28. února 2005. Proto se zaměstnanec jako žalobce domáhal, aby bylo určeno, že jeho pracovní poměr u žalované nadále trvá. Soud prvního stupně jeho žalobu zamítl, odvolací soud jeho rozsudek potvrdil; na základě žalobcova dovolání však NS ČR oba rozsudky soudů nižších stupňů zrušil a vrátil jim věc k novému projednání.

DŮVOD SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NEMUSÍ BÝT UVEDEN, DEN ANO

Dříve zákoník práce uváděl, že v dohodě o rozvázání pracovního poměru musí být uveden důvod rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec (nyní už toto ustanovení v zákoníku práce nenajdeme). Tato skutečnost však netvořila další podstatnou náležitost dohody, kterou by musela dohoda obsahovat, ale pouze se jí zanášela pohnutka vedoucí k rozvázání pracovního poměru do písemného vyhotovení dohody. Nezbytnou náležitostí dohody naopak, jak už bylo naznačeno, je určení dne, kdy pracovní poměr skončí (viz § 49 odst. 1 zákoníku práce). Nejčastější jsou případy, kdy je doba skončení pracovního poměru určena konkrétním kalendářním dnem. To je také nejjednodušší a nejpřesnější stanovení rozhodného dne. Jinými způsoby mohou být ujednání, že pracovní poměr skončí uplynutím určité lhůty (např. uplynutím jednoho měsíce od uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru) nebo nastane určitá událost (skončí určitě práce, pracovní neschopnost zaměstnance atp.). Použije-li se takového jiného způsobu určení dne, k němuž má skončit pracovní poměr, je třeba, aby se tak stalo dostatečně určitým způsobem nevzbuzujícím pochybnost. Dnem skončení pracovního poměru však nikdy nemůže být den předcházející dni, v němž je dohoda uzavírána.

PRACOVNÍ POMĚR LZE UKONČIT JEN KE DNI PODPISU

Z judikatury: „Od platnosti smlouvy je třeba odlišovat její účinnost. Účinností smlouvy se rozumí stav, kdy nastávají účinky právního úkonu (smlouvy), které s takovýmto projevem vůle spojuje právní řád, a kdy tedy nastává povinnost účastníků se také uzavřenou smlouvou řídit. Smlouva je tak účinná, jestliže její účinky (práva a povinnosti v ní sjednané) dopadají na její účastníky (na jejich práva a povinnosti). Je proto vyloučeno, aby účinky smlouvy nastaly dříve, než byla smlouva, o jejíž účinnost jde, vůbec platně uzavřena.

Ve vztahu k dohodě o rozvázání pracovního poměru to znamená, že je vyloučeno, aby dohodou byl ukončen pracovní poměr s účinností dřívější, než vůbec k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo. Sjednají-li přesto účastníci rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemohou právní účinky takového ujednání zpětně nastat. Pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Je tomu tak proto, že shoda vůlí účastníků roz-

vázat pracovní poměr je zde nepochybná a jejich omyl ohledně toho, kdy nastávají právní účinky sjednané dohody, nemůže nic na uvedené shodě vůli změnit. Pracovní poměr proto bude skutečně rozvázán, ale nikoli zpětně, nýbrž okamžikem, kdy se na rozvázání pracovního poměru účastníci (zaměstnanec a zaměstnavatel) shodli.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2039/2012, ze dne 6. 3. 2013)

Důvod rozvázání pracovního poměru i nadále může, ale nemusí být v dohodě uveden. Nechce-li zaměstnavatel vyhovět žádosti zaměstnance o uvedení důvodů rozvázání pracovního poměru, nemusí zaměstnanec dohodu uzavřít.

ORGANIZAČNÍ DŮVODY A Odstupné

Zvláště dochází-li ke sjednání dohody o rozvázání pracovního poměru v důsledku organizačních změn – z tzv. organizačních důvodů podle ustanovení § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce nebo ze zdravotních důvodů dle § 52 písm. d) zákoníku práce – měl by zaměstnanec požadovat, aby byl tento důvod rozvázání pracovního poměru v dohodě uveden. V opačném případě se zaměstnanec může dostat v případě sporu o zaplacení odstupného do důkazní nouze, jestliže bude zaměstnavatel namítat, že k rozvázání pracovního poměru dohodou došlo z jiných důvodů, které nárok na poskytnutí odstupného nezakládají. V případném soudním sporu zaměstnanec musí prokázat, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů organizačních změn a že mezi nimi a rozvázáním pracovního poměru existuje příčinná souvislost.

Z judikatury: „Nárok na odstupné má každý zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu. Byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, není pro posouzení, zda má zaměstnanec nárok na odstupné, samo o sobě rozhodující, zda byl v dohodě uveden důvod rozvázání pracovního poměru, popřípadě jaký důvod rozvázání pracovního poměru se v dohodě uvádí; z hlediska vzniku nároku na odstupné nejsou významné ani subjektivní představy účastníků o důvodu rozvázání jejich pracovního poměru, nýbrž podstatné je toliko zjištění, proč byl pracovní poměr skutečně rozvázán.“

Procesní povinnost tvrdit a prokázat, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce, má v řízení o zaplacení odstupného zaměstnanec (srovnej rozhodnutí NS ČR spis. zn. 21 Cdo 1667/2001).“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2654/2006, ze dne 10. 7. 2007)

„Zákoník práce nespojuje vznik nároku na odstupné s tím, co bylo v dohodě o skončení pracovního poměru uvedeno, ale se zjištěním proč (z jakého skutečného důvodu) byl pracovní poměr opravdu rozvázán; byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce, má uvolněný zaměstnanec (za splnění dalších zákonem stanovených předpokladů) nárok na odstupné bez ohledu na to, co bylo o důvodech skončení pracovního poměru v dohodě uvedeno.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 4. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1599/2002)

„V případném soudním řízení o zaplacení odstupného leží však na zaměstnanci povinnost tvrdit a prokázat, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce.“ (Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 5. 2002, spis. zn. 21 Cdo 1667/2001)





DOHODA AŽ DRUHÁ V POŘADÍ ČI JAKO VÝCHODISKO Z NOUZE

Mnohdy se v praxi stane, že jeden z účastníků pracovního poměru doručí druhému jednostranný úkon směřující k rozvázání pracovního poměru (výpověď), avšak zaměstnanec si vyhledá novou práci dříve, než skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Pak zaměstnanec žádá o skončení pracovního poměru dohodou k určitému datu, a to dřívějšímu, než by bylo datum skončení pracovního poměru na základě původní výpovědi.

V takovýchto případech není třeba již doručení jednostranný právní úkon odvolávat (brát zpět) se souhlasem druhého účastníka pracovního poměru, ani uzavírat zvláštní dohodu o jeho zrušení, neboť pracovní poměr skončí na základě toho právního úkonu, jehož právní účinky nastanou dříve – tedy na základě dohody o rozvázání pracovního poměru, přičemž předchozí právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru se stane právně neúčinným. (V zákoníku práce ani v jiném právním předpise není stanoveno, že by právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru byl neplatný jen proto, že již dříve byl za účelem rozvázání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon. Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony učiněnými současně či postupně zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují ani nezakazují; jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.)

Dodejme ještě, že o bezprávnou výhrůžku ani o zneužití výkonu práva k újmě zaměstnance (výkon práva v rozporu s dobrými mravy) se nejedná, jestliže – jak se v praxi relativně často děje –, zaměstnavatel kupř. odůvodní svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou tím, že jsou zde důvody, pro které by mohl pracovní poměr zrušit okamžitě. V takové situaci zaměstnavatel nabízí zaměstnanci jako řešení právě tuto alternativu, kdy jsou skutečné důvody, které vedly k ukončení pracovního poměru, zamlčeny.

SOUVISEJÍCÍ PRÁVA A POVINNOSTI

Dohoda o rozvázání pracovního poměru nevyžaduje předchozí projednání s odborovou organizací, pokud odbory u zaměstnavatele působí, zaměstnavatel je pouze povinen odborovou organizací podle ustanovení § 61 odst. 5 zákoníku práce seznámit ve lhůtách s ní dohodnutých s konkrétními případy.

Před skončením pracovního poměru na základě dohody má zaměstnanec podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, právo na pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu k vyhledání nového zaměstnání, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době; je-li dohoda uzavřena z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, poskytuje se pracovní volno ve stejném rozsahu s náhradou mzdy nebo platu.

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.